

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL KOTA MAKASSAR

A.Nur Ummah Ashliha

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email : ummahashliha25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam faisal kota makassar. Jumlah populasi 35 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana seluruh karyawan departemen keuangan dan sumber daya manusia merupakan responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linier sederhana dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun besar pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dimana dalam uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 atau 60,6%. Jadi dapat dikatakan bahwa 60,6% pengaruh kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja sedangkan 39,4% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to see how the influence of work on employee performance in the Islamic Physical Hospital in Makassar. Total population 35 people. Sampling using saturated sampling technique in which all employees of the finance and human resources departments are respondents. The data method used in this research is a questionnaire method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Products and Service Solutions (SPSS).

The results showed that the work discipline variable had a significant positive effect on employee performance at the Faisal Islamic Hospital in Makassar City, so the proposed hypothesis was accepted. The great influence of work discipline on employee performance can be seen in the coefficient of determination test where the coefficient of determination shows that the coefficient of determination (R^2) is 0.606 or 60.6%. So it can be said that 60.6% of the influence of employee performance is caused by work discipline, while the remaining 39.4% is caused by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai

dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan,

keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Amalina, 2017). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013:2) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan juga dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan, maka sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja.

Setiap Perusahaan harus selalu memperhatikan disiplin kerja khususnya di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar Dimana setelah melakukan pengamatan langsung sekitar 1 minggu terdapat permasalahan kerja bersumber dari disiplin kerja seperti memanipulasi absensi, melanggar peraturan perusahaan dalam hal ini SOP (Standar Operasional Perusahaan). Adapun pelanggaran yang biasanya terjadi di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar diantaranya beberapa karyawan sering telat hadir, pulang kerja sebelum waktu yang telah ditentukan serta aturan-aturan lainnya dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dikarenakan tuntutan perkembangan zaman sehingga sudah sewajarnya para karyawan memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja dan mentaati peraturan perusahaan yang ada guna keberlangsungan hidup sebuah perusahaan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Departemen SDM Periode Bulan Januari – Agustus 2018

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah				
		Alpa	Sakit	Izin	Telat Data	Cepat Pulang

Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar memiliki banyak karyawan mulai dari karyawan medis, paramedis dan penunjang medis, karyawan non medis dan non paramedis tetapi peneliti kali ini lebih memfokuskan pada Karyawan yang ditempatkan pada Departemen Bagian Keuangan dan SDM Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar. Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga menghasilkan proses kinerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi dimana absensi rumah sakit umum islam faisal masih banyak yang melanggar soal kedisiplinan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Bagian Departemen Keuangan Periode Bulan Januari – Agustus 2018

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah				
		Alpa	Sakit	Izin	Telat Data	Cepat Pulang
Januari	22	13	2	1	12	2
Februari	19	2	3	4	14	0
Maret	27	2	8	3	17	0
April	21	0	3	8	15	1
Mei	20	4	1	6	19	3
Juni	22	4	0	10	19	5
Juli	22	3	0	5	19	1
Agustus	21	3	3	3	17	1

Juni	14	16	4	2	13	0
Juli	22	25	1	5	12	3
Agustus	21	23	6	8	12	1

Sumber : Arsip Data Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel dimana kita melihat bahwa dari segi absensi masih banyak karyawan yang alfa dan meminta izin dalam berkerja serta masih banyaknya karyawan yang telat datang meskipun sudah ada waktu yang telah ditentukan . Jadi masalah absensi menjadi permasalahan serius untuk dapat diatasi sehingga yang namanya disiplin kerja dapat terlaksanakan. Berikut adalah bukti dari ulasan masyarakat tentang kurang maksimalnya pelayanan pada Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar yang didapatkan dari Google review

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan proses sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisiensi guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Robbins dan Coulter (2016:14) manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Menurut Daft dan Marcic (2016:14) manajemen adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:21) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Fathoni (2009) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Disiplin Kerja

Menurut Singodimetjo (Sutrisno 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jeripayahnya yang dilakukan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan karyawan. Karena dalam lingkungan kerja semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

6. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis – jenis disiplin kerja adalah :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif menurut Handoko (2012) adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut

c. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat.

d. Disiplin Kerja

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dipatuhi.

7. Pengertian Kinerja

Menurut Tangkilisan (2013) menyatakan bahwa ada dua cara utama bagi perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi adalah : (1) memusatkan pada misi yang berorientasi kepada komitmen

dan (2) memastikan bahwa seluruh karyawan dilibatkan sepenuhnya dalam mengelola pekerjaan.

Menurut Hasibuan, 2017, Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

8. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

a. Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya Variabel Bebas (Independen X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel dependen (Notoadmodjo, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja.

b. Variabel Terikat (Dependen Y)

Variabel dependent merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel dependent. Dengan kata lain, variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Notoadmodjo, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan.

terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

b. Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindak karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap

sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

- c. Atribut dan kompensasi
Yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komperatif
Yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama seles berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Desain Penelitian

1) Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (Independen X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel dependen (Notoadmodjo,2012). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah disiplin kerja.

b. Variabel Terikat (Dependen Y)

Variabel dependent merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel dependent. Dengan kata lain, variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas

(Notoadmodjo,2012). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan.

2) Desain Penelitian

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang relevan atau buku-buku yang terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya melakukan pra-penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3) Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar Pada Departemen Bagian Keuangan dan SDM.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar Pada Departemen Bagian Keuangan dan Sdm kurang dari seratus yaitu berjumlah 35 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Penelitian ini menggunakan angket terbuka yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, dan angket tertutup digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian tentang perusahaan yang diteliti oleh penulis. Data tersebut mengenai absensi karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar.

C. Rancangan Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang telah diduga sebelumnya. Terdapat beberapa alat uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Di mana dikatakan valid jika nilai korelasi di atas 0,50 Sugiyono (2009:101).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Statistic parametris mensyaratkan bahwa semua variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan didistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$. (Sugiyono,2009).

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan jika variabel independen lebih dari satu, atau model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dalam mencari *Variance Infaction Factor* (VIF) dan nilai *Tolerancenya*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya $> 0,1$, maka regresi bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan

kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

$$Y = a + b (X)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X = Disiplin Kerja

B = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X).

Untuk memastikan apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent, maka penulis menguji dengan menggunakan uji T.

e. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Di samping itu, uji ini juga sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2014:126) untuk mendapatkan nilai korelasi (R) variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R^2 Square). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil, maka

dapat berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Table 3.3 Pedoman memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-0,1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014:192)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data dan Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a) Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja (X)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Disiplin Kerja(X)

Hasil Pernyataan	R _{hit}	R _{tab}	Keterangan
1	0.885	0.300	Valid
2	0.823	0.300	Valid
3	0.893	0.300	Valid
4	0.849	0.300	Valid
5	0.842	0.300	Valid
6	0.881	0.300	Valid
7	0.705	0.300	Valid
8	0.696	0.300	Valid
9	0.745	0.300	Valid
10	0.642	0.300	Valid
11	0.784	0.300	Valid
12	0.631	0.300	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item

pernyataan variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung di atas 0.30 dimana nilai tertinggi 0,893 dan nilai terendah 0,631. karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30 Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid sehingga seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja (X) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel gaya hidup dapat dilihat dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Hasil Pernyataan	R _{hit}	R _{tab}	Keterangan
1	0.873	0.300	Valid
2	0.841	0.300	Valid
3	0.809	0.300	Valid
4	0.822	0.300	Valid
5	0.837	0.300	Valid
6	0.871	0.300	Valid
7	0.901	0.300	Valid
8	0.897	0.300	Valid
9	0.855	0.300	Valid
10	0.686	0.300	Valid
11	0.674	0.300	Valid
12	0.601	0.300	Valid
13	0.899	0.300	Valid
14	0.852	0.300	Valid
15	0.864	0.300	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung di atas 0.30 dimana nilai tertinggi 0.901 dan nilai terendah 0.601. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Koofisien Reliabilitas (a)	Nilai Batas Alpha (a)	Keputusan
X1	0,775	0,60	Reliabilitas
Y	0,773	0,60	Reliabilitas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 yakni angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai *alpha cronbach's* adalah variabel X1 sebesar 0,775 dan yang terendah nilai *alpha cronbach's* adalah variabel Y sebesar 0,773. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.56424639
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.074

Negative	-.091
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0.200 nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.530	6.313		
Disiplin Kerja	1.096	.154	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin kerja (X1) yakni 1.000 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yakni 1.000 lebih kecil dari 10.00. Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolonieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.574	3.532		1.012	.319
Disiplin Kerja	.126	.086	.246	1.457	.155

a. Dependent Variable: Hetero

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,155 lebih besar dari 0.05. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja (X) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya

Pembahasan

1. Analisis Data Penelitian

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Tabel 4.14 Hasil Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	35	17.00	58.00	39.2571	11.93941

Kinerja Karyawan	35	19.00	70.00	44.5714	16.82135
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 35. Dari 35 sampel tersebut (minimum) variabel disiplin kerja sebesar 17.00, dan kinerja karyawan sebesar 19.00.Total (maximum) variabel disiplin kerja sebesar 58.00 dan variabel kinerja karyawan sebesar 70.00. Dengan demikian variabel disiplin kerja mempunyai nilai standar deviasinya (11,93941) dan nilai mean (39,2571) dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai standar deviasinya (16,82135) dan nilai mean (44,5714) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

b. Analisis Inferensial

1) Hasil Analisi Regresi Sederhana

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.530	6.313		.242	.810
Disiplin Kerja	1.096	.154	.778	7.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 1,530 + 1,096x_1 + e$$

b0 = 1,530 artinya jika tidak ada perubahan pada disiplin kerja sebagai variabel bebas, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,530 sebagai nilai

konstan sebagai variabel terikat. $b_1 = 1,096$ berarti ketika disiplin kerja naik 1% akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar sebesar 1,096.

Hasil analisis regresi linear sederhana memberikan gambaran bahwa variabel independen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu tingkat pengaruh yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi disiplin kerjayang berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar.

1) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.778 ^a	.606	.594	10.72312	.606	50.668	1	33	.000	1.241

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil tabel 4.18 koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 atau 60,6%. Jadi dapat dikatakan bahwa 60,6% pengaruh kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja sedangkan 39,4% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, stres kerja dll

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.17 Hasil Uji t (parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.530	6.313		.242	.810
Disiplin Kerja	1.096	.154	.778	7.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 dimana nilai t hit untuk variabel disiplin kerja sebesar 7,118 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $35 - 1 - 1 = 33$ maka diperoleh nilai t tab sebesar 2.034. Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel disiplin kerja sebesar 7,118 lebih besar dari t tab sebesar 2.034 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Islam Faisal Kota Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial (uji t) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja atau X berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau Y di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar artinya semakin tinggi disiplin kerja akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini mampu menjawab ulasan masyarakat mengenai kinerja karyawan yang dimana masyarakat tidak puas dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan Rumah Sakit.

Saran

a. Saran Bagi Pimpinan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar

Saran peneliti kepada pimpinan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar ialah diharapkan mampu memperhatikan kembali kedisiplinan dan kinerja karyawan misalnya

seperti memberikan konskuensi kepada karyawan yang tidak disiplin waktu atau tidak mematuhi standar operasional perusahaan dan memberikan *reward* kepada karyawan yang mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan agar karyawan yang tidak datang tepat waktu termotivasi untuk memperbaiki atau memaksimalkan kedisiplinan serta kinerjanya untuk kemajuan Rumah Sakit dan untuk kepuasan masyarakat.

- a. Saran Bagi Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar
 1. Saran peneliti kepada karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar ialah diharapkan mampu bekerja tepat waktu sesuai standar operasional perusahaan misalnya untuk karyawan yang sering terlambat datang sebaiknya bangun lebih awal agar mampu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan dan meningkatkan kualitas kinerjanya.
 2. Reward dan Punishment yang diberikan:
 - a. Reward
 1. Diberikan tunjangan karyawan seperti dana pensiun, liburan keluar kota atau negeri.
 2. Bonus/ insentif yaitu tambahan imbalan diatas atau diluar gaji pokok yang diberikan Rumah Sakit
 3. Penghargaan non finansial yaitu promosi pimpinan Rumah Sakit dalam hal ini kenaikan pangkat pengabdian.
 - b. Punishment
 1. Sanksi yang diberikan berupa teguran, nasehat atau arahan oleh kepala ruangan, pemberian surat peringatan hingga pada tahap skors atau pemberhentian kerja sesuai dengan besar pelanggaran yang dilakukan.
 2. Mutasi, memindahkan karyawan ke jabatan dan tugas yang berbeda dibanding sebelumnya. Dalam hal ini karyawan akan dikirim ke Rumah Sakit yang berlokasi didaerah lain.
 3. Penurunan jabatan (demosi) yaitu penurunan jabatan yang sering dilakukan atas kepada karyawan yang dianggap melanggar kebijakan Rumah Sakit.
 - a. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah beberapa variabel bebas lainnya agar mampu menjelaskan apa saja yang bisa mempengaruhi variabel kinerja karyawan dari penelitian sebelumnya sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat misalnya kompensasi, motivasi, stres kerja dll

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2009 “*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Rineka Cipta.
- Abidin, Fudin Zainal. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Rekatama Pura Gegana Bandung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Amalina, S. 2017. *Pengaruh Faktor Pelatihan Kerja Karyawan di Konveksi Baju Muslim Diana Sembung Tulungagung*. Skripsi. Fakultas Manajemen Bisnis Syariah. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Daft, Richard L, Marcic Dorothy. 2016. *Management control system*, 12 edition, McGraw-hill Education, New York.
- Edison, Emrondkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(1), 18-26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Meilany Prastika & Marianty Ibrahim. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekan Baru)*. John Fisip, 2(2), 1-11.

